

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur perusahaan yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, yang mana di antara semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam perusahaan tersebut.

Menurut (2008:1 Luther Gulick, 2019) Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Maka perlulah dilakukan yang

namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang.

Dinas pemadam kebakaran kota padang berawal pada tahun 1993 dengan nama dinas ketertiban umum, pada tahun 2005 dinas kebakaran diganti lagi menjadi dinas kesejahteraan sosial, penanggulangan bencana banjir dan bencana, dan pada tahun 2013 berganti menjadi BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) dan pemadam kebakaran kota padang. Pada tahun 2017 namanya kembali dirubah menjadi Dinas Pemadam Kebakaran hingga saat ini. Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang terletak di pusat kota padang Jl. Rasuna said No 56, Jati Baru, Kec. Padang Timur, Kota Padang Sumatera Barat. Pada dinas pemadam kebakaran kota padang Motivasi masih menunjukkan gejala yang belum memuaskan bagi para pegawai. Keadaan tersebut membuat pegawai melakukan beberapa penyimpangan yang terjadi misalnya saja keterlambatan, lalai dan tidak disiplin, serta melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan tugas dinas pada saat jam kerja. perilaku menyimpang di tempat kerja merupakan suatu permasalahan yang berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Tidak terpenuhinya target merupakan akibat yang timbul dari penyimpangan yang dilakukan pegawai. Hal itu menyebabkan turnover intention tidak dapat mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Menurut (Gusroni, 2021) *Turnover* selalu menjadi perhatian utama yang dihadapi oleh organisasi besar maupun kecil. *Turnover* adalah berhentinya seseorang

karyawan dari tempatnya bekerja. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover intention* adalah karyawan untuk menarik diri dan meninggalkan sebuah organisasi, bukan pemisahan yang sebenarnya dari organisasi itu sendiri. *Turnover intention* dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, melalui hilangnya aset manusia berbakat.

Keinginan berpindah ini harus disikapi sebagai suatu perilaku manusia yang penting dalam kehidupan berorganisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan seseorang karyawan berpindah akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan serta individu yang bersangkutan. Dengan tingginya tingkat turnover pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri dengan mengajukan permohonan untuk berhenti dari perusahaan tersebut, hendak disertai oleh alasan-alasan yang jelas pada waktu yang tepat, agar perusahaan siap dan dapat mencari penggantinya. Beberapa alasan bagi karyawan yang memiliki keinginan yang berujung pada keputusan untuk meninggalkan tempat kerjanya, umumnya disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor manajemen yang kurang

baik, lingkungan perusahaan yang tidak mendukung, atau adanya ketidakpuasan akan kinerja maupun hasil yang diperoleh oleh karyawan itu sendiri.

Dalam menekan tingginya angka intensitas turnover pada karyawan, terdapat berbagai cara yang telah dilakukan perusahaan, mulai memberikan benefit lebih kepada karyawan seperti memberikan sikap transparansi dan penghormatan, serta menumbuhkan sebuah kepuasan kerja kepada karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Ketidak puasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Ketidak puasan kerja memiliki suatu pengaruh langsung pada pembentukan keinginan keluar.

Berikut disajikan data jumlah karyawan dinas pemadam kebakaran kota padang dalam tiga tahun terakhir yang menunjukkan peningkatan jumlah karyawan yang keluar masuk.

**Table 1.1 Data *Turnover Intention* Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota padang 2018/2022**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2018	190	13	18	195
2019	195	15	20	200
2020	200	17	10	193
2021	193	20	13	186
2022	186	13	30	203

**Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang**

Dari tabel 1.1 diatas dapat kita lihat bahwa tingkat *turnover intention* (keinginan berpindah) pada tahun 2018-2022. Dimana pada tahun 2018 jumlah karyawan awal tahun 190 orang, jumlah karyawan keluar 13 orang, jumlah karyawan masuk 18 orang, dan jumlah karyawan akhir tahun sebanyak 195 orang, pada tahun 2019 jumlah karyawan awal tahun 195 orang, jumlah karyawan keluar 15 orang, jumlah karyawan masuk 20 orang, dan jumlah karyawan akhir tahun sebanyak 200 orang, pada tahun 2020 jumlah karyawan awal tahun 200 orang, jumlah karyawan keluar 17 orang, jumlah karyawan masuk 10 orang, dan jumlah karyawan akhir tahun sebanyak 193 orang, pada tahun 2021 jumlah karyawan awal tahun 193 orang, jumlah karyawan keluar 20 orang, jumlah karyawan masuk 13 orang, dan jumlah karyawan akhir tahun sebanyak 186, pada tahun 2022 jumlah karyawan awal tahun 186 orang, jumlah karyawan keluar 13 orang, jumlah karyawan masuk 30 orang, dan jumlah karyawan akhir tahun sebanyak 203 orang, jumlah karyawan yang keluar selama lima tahun terakhir adalah sebanyak 78 orang, dan jumlah karyawan yang masuk selama lima tahun terakhir adalah sebanyak 91 orang, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan pada dinas pemadam kebakaran kota padang mengalami turun naik/fluktasi. Diperkirakan oleh stress kerja, kepuasan kerja dan motivasi.

Menurut (Trisnawati, 2020) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, Stres kerja menyebabkan karyawan menjadi nervous sehingga mereka

tidak dapat relaks, menjadi sering marah-marah atau memperlihatkan sikap yang tidak baik dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Penelitian yang dilakukan (Rori et al., 2021) menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan (Kristin, 2022) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Menurut (Sundari & Meria, 2022) Kepuasan kerja adalah individu yang berpusat pada perasaan seseorang tentang seluruh pekerjaan mereka, yang mengutamakan tingkat dimana individu menyukai atau membenci pekerjaan mereka. Selain itu kepuasan kerja dapat dianggap sebagai perasaan pencapaian dan seberapa sukses seorang karyawan dalam pekerjaannya yang dapat memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan serta kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja dapat dicapai apabila harapan pekerja dapat dipenuhi oleh sebuah perusahaan dan faktor-faktor yang mengukur kepuasan kerja terdiri dari sifat pekerjaan, gaji, peluang promosi dan rekan kerja. Kepuasan kerja menetapkan pada sikap serta perasaan yang dimiliki individu tentang pekerjaan sehingga perbuatan positif dan menyenangkan terhadap pekerjaan menunjukkan kemungkinan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan (Barage & Eka Sudarusman, 2022) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah keinginan untuk berpindah kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan (**Putru dan Darmayanti (2019)**) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Menurut (Purwati et al., 2020) Faktor lain yang mempengaruhi perputaran tenaga kerja adalah motivasi. Motivasi Kerja adalah pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Kurangnya motivasi kerja akan berpengaruh pada menurunnya semangat kerja karyawan, sehingga kinerja mereka dapat menurun.

Penelitian yang dilakukan (**Sartono 2018**) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan penelitian yang dilakukan **Sukron (2019)** menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention.

Dengan adanya perbedaan hasil penelitian-penelitian terdahulu. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH STRESS KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA PADANG”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas banyak faktor yang mempengaruhi *Turnover* (Keinginan berpindah kerja) maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya *Turnover Intention* disebabkan karena adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan
2. Banyak karyawan yang ingin berpindah kerja dikarenakan karyawan mengalami stress dalam bekerja
3. Adanya karyawan mengalami penurunan motivasi saat bekerja sehingga mengakibatkan keinginan berpindah kerja
4. Fasilitas yang kurang bagus mengakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja
5. Adanya tekanan dari pemimpin dalam pencapaian produktifitas kerja karyawan.
6. Kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin kepada pegawai mengakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja
7. Adanya pegawai yang tidak amanah dalam bekerja sehingga mengakibatkan produktifitas kerja menurun
8. Semangat kerja karyawan berkurang sehingga ingin berpindah ke perusahaan lain.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada dinas pemadam kebakaran kota padang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada dinas pemadam kebakaran kota padang?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap motivasi pada dinas pemadam kebakaran kota padang ?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi pada dinas pemadam kebakaran kota padang ?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap turnover intention pada dinas pemadam kebakaran kota padang?
6. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap turnover intention melalui motivasi sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota padang ?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention melalui motivasi pada dinas pemadam kebakaran kota padang?

### **1.4 Batasan Masalah**

Melihat luasnya ruang lingkup yang akan di bahas serta keterbatasan waktu dan agar penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang diharapkan, maka penulis membatasi permasalahan yang ada dengan Stress kerja (X1) Kepuasan kerja (X2) sebagai variabel bebas, kemudian Turnover intention (Y) sebagai variabel

terikat dan Motivasi (Z) sebagai variabel intervening dengan objek dinas pemadam kebakaran kota padang.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh stress kerja terhadap turnover intention pada dinas pemadam kebakaran kota padang
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada dinas pemadam kebakaran kota padang
3. Pengaruh stress kerja terhadap motivasi pada dinas pemadam kebakaran kota padang
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi pada dinas pemadam kebakaran kota padang
5. Pengaruh motivasi terhadap turnover intention pada dinas pemadam kebakaran kota padang
6. Pengaruh stress kerja terhadap turnover intention melalui motivasi sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota padang
7. Kepuasan kerja terhadap turnover intention melalui motivasi pada dinas pemadam kebakaran kota padang.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi penulis**

Hasil penelitian ini dapat memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dan pemahaman serta bahan Pustaka tentang pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention melalui motivasi sebagai variabel intervening , dan dapat mengimplementasikan dalam dunia nyata.

### **2. Bagi pihak instansi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang terutama untuk pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention melalui motivasi sebagai variabel intervening

### **3. Bagi pihak akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian Ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

### **4. Bagi pihak lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya Serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.